

## **TINJAUAN HUKUM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT WOODWARD KOTA PALU**

**Ardy Pramana Putra / D 101 11 356**

### ***Abstrak***

*Pelaksanaan pendidikan ini dilakukan oleh perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan mengingat perkembangan persaingan disetiap perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan terus meningkat, sehingga dalam menjalankan suatu usaha untuk suatu pencapaian kerja diperlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang terampil yang dapat mengatur strategi atau program perusahaannya dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan kesehatan berbentuk Rumah Sakit dewasa ini terus bertambah dan berkembang. Berbagai keunggulan maupun kelebihan yang menyertai keberadaan Rumah Sakit-Rumah Sakit yang ada tersebut. Perusahaan jasa pelayanan kesehatan Rumah Sakit tersebut melakukan persaingan pasar. Berbagai upaya strategi dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dicita-citakan. Salah satu strategi layanan jasa kesehatan dapat dilakukan dengan memperhatikan sumber daya manusia. Seiring dengan perjalanan waktu terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini sebelum perjanjian kerja berakhir, ternyata karyawan yang bersangkutan telah mencari pekerjaan lain (selain di Rumah Sakit Woodward Palu) dan dinyatakan lulus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu kepada karyawan-karyawan yang telah diterima sebagai calon Pegawai Negeri Sipil tersebut, harus bersedia membayar semua biaya kerugian yang telah dikeluarkan oleh perusahaan sehubungan dengan pendidikan Screnner Sitologi Laboratorium. Di sisi lain, ketentuan mengenai perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh telah diatur dalam ketentuan Undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal ini perjanjian kerja tidak diperbolehkan melebihi dari 3 (tiga) tahun, tetapi setelah masa perjanjian kerja berakhir, perusahaan tetap melakukan perpanjangan kontrak kerja yang kedua, yaitu penambahan masa kontrak kerja selama 3 (tiga) tahun lagi. Oleh karena itu pelaku hubungan industrial harus memahami ketentuan-ketentuan tentang peraturan perundang-undangan, sehingga para pihak mempunyai persamaan persepsi dalam penyusunan atau membuat perjanjian kerja. Termasuk masa perjanjian kerja agar disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang tidak melebihi dari 3 (tiga) tahun.*

**Kata kunci : Perjanjian Kerja, wanprestasi dan akibat hukum**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tugas besar jangka panjang karena masalahnya menyangkut masalah pendidikan bangsa. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus melalui proses pendidikan yang baik dan terarah. Pengelolaan pendidikan tidak saja dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan, baik di lembaga-lembaga pendidikan formal maupun di lembaga pendidikan informal tetapi juga dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan tempat karyawan bekerja.

Salah satu perusahaan di bidang jasa layanan kesehatan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah Rumah Sakit Woodward Palu, dalam hal ini perusahaan tersebut memberi kesempatan kepada karyawan-karyawannya untuk terus dididik dan dibina sebagai upaya penunjang peningkatan sumber daya manusia

yang memiliki skill dan pengetahuan di bidangnya. Kesempatan mengikuti pendidikan ini tidak saja diberikan kepada karyawan tetap tetapi juga kepada karyawan kontrak atau karyawan yang baru direkrut (diterima bekerja) di Rumah sakit Woodward Palu. Adapun tujuan dilakukannya pendidikan ini adalah untuk peningkatan keahlian bagi karyawan yang bersangkutan. Hanya saja karyawan yang bersangkutan harus bersedia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit.

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada

umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.<sup>1</sup>

Untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya wanprestasi atau mangkirnya karyawan untuk tidak bekerja lagi, misalnya mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, atau pihak karyawan tersebut bekerja di perusahaan lain, maka pihak perusahaan berupaya melakukan perjanjian tertulis demi menjamin adanya kepastian hukum.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "*wanprestatie*", artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.<sup>2</sup>

Perjanjian dibuat oleh pihak Rumah Sakit adalah dalam bentuk akta

notaris dengan dihadiri oleh saksi-saksi Notaris tersebut, Notaris kenal dan namanya akan disebut pada bagian akhir akta tersebut. Dalam hal ini perjanjian dilakukan oleh Direktur Perusahaan beserta karyawan di bagian laboratorium sebanyak empat orang di hadapan Notaris.

Ada tiga fungsi akta Notaris (akta autentik), yaitu:<sup>3</sup>

1. Sebagai alat bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu.
2. Sebagai bukti bagi para pihak bahwa apa yang telah tertulis dalam perjanjian adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.
3. Sebagai bukti kepada pihak ketiga bahwa pada tanggal tertentu, kecuali jika ditentukan sebaliknya, para pihak telah mengadakan perjanjian dan bahwa isi perjanjian adalah sesuai dengan kehendak para pihak.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2003) hlm 48.

<sup>2</sup> A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hal 20.

---

<sup>3</sup> A. Kohar, *Notaris Dalam Praktek Hukum*, (Bandung: Alumni, 2003), hal 101.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Woodward Palu terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai?
2. Bagaimana akibat hukumnya untuk perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Proses Penyelesaian yang Dilakukan Pihak Rumah Sakit Terhadap Karyawan yang Keluar Sebelum Masa Perjanjian Kerja Selesai**

Sebagai salah bentuk upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, khususnya di bidang sumber daya manusia, Rumah Sakit Woodward Palu memberikan kesempatan kepada karyawan salah satunya karyawan bagian laboratorium untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Woodward Palu, terhadap 4 (empat) orang karyawan yang baru direktur atau baru diterima bekerja di Rumah Sakit Woodward Palu langsung diikutsertakan oleh pihak perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan laboratorium (*scenner sitologi laboratorium*).

Adapun karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan *scennersitologi* tersebut adalah berjumlah 4 (empat) orang dengan perincian mulai masuk kerja (dikontrak) oleh Rumah Sakit Woodward Palu dan mulai dikontrak untuk terikat dalam ikatan kerja adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. inisial HT mulai masuk kerja tanggal 12 September 2013 dan mulai terikat dengan pihak rumah sakit berdasarkan perjanjian ikatan kontrak kerja terhitung tanggal 12 September 2013 sampai dengan 12 September 2016.

---

<sup>4</sup> Wawancara staff Personalia Rumah Sakit Woodward Palu, 12 April 2015

2. Inisial TK mulai masuk kerja tanggal 12 September 2013 dan mulai terikat dengan pihak rumah sakit berdasarkan perjanjian ikatan kontrak kerja terhitung tanggal 12 September 2013 sampai dengan 12 September 2016.

3. inisila KY , mulai masuk kerja tanggal 09 Oktober 2013 mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kerja terhitung dari tanggal 09 Oktober 2013 sampai dengan 09 Oktober 2016.

4. inisila DR, mulai masuk kerja tanggal 09 Oktober 2013 mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kerja terhitung dari tanggal 09 Oktober 2013 sampai dengan 09 Oktober 2016.

Keempat karyawan bagian laboratorium tersebut merupakan karyawan kontrak, dalam hal ini perusahaan memberikan perjanjian ikatan kerja kepada keempat karyawan tersebut, mengingat bahwa kebutuhan

pendidikan dan pelatihan tersebut sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pasien nantinya. Sebagai ketentuan untuk mengikuti pendidikan, karyawan tersebut harus bersedia menjalani kontrak kerja untuk tidak keluar atau mengundurkan diri selama tiga tahun terhitung masa kontrak di hadapan notaris sehubungan dengan mengikuti pendidikan dan palatihan yang dibiayai oleh perusahaan.

Permasalahan yang muncul terhadap perjanjian kerja karyawan Rumah Sakit Woodward Palu, adalah telah terjadi wanprestasi atau pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini sebelum perjanjian kerja berakhir, ternyata karyawan yang bersangkutan telah mencari pekerjaan lain (selain di Rumah Sakit Woodward Palu) dan dinyatakan lulus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Tentu saja keadaan ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan melakukan upaya penyelesaian terhadap wanprestasi

yang terjadi. Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (lihat Pasal 1337 KUHPerdata).

Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUHPerdata, yaitu:

- a. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- b. perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya

alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik.

Adapun pengunduran diri masing-masing karyawan bagian laboratorium tersebut, adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. inisial HT mengundurkan diri pada tanggal 01 Mei 2015.

2. Inisial TK mengundurkan diri pada tanggal 01 Mei 2015.

3. inisila KY mengundurkan diri pada tanggal 01 Mei 2015,

4. inisila DR mengundurkan diri pada tanggal 01 Mei 2015.

Di dalam perjanjian kerja pengunduran diri tersebut tidak ditentukan tenggang waktunya. Karena secara tegas hanya ditentukan tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa ikatan perjanjian kerja berakhir. Mengingat bahwa karyawan di bagian laboratorium telah melanggar perjanjian sebelum jangka waktu masa perjanjian kerja 3 (tiga)

---

<sup>5</sup> *ibid*

tahun berakhir, maka terhadap karyawan tersebut dianggap melakukan wanprestasi, maka proses penyelesaian yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Woodward Palu adalah dengan memberi surat peringatan terlebih dahulu (*somasi*) kepada karyawan yang telah wanprestasi tersebut. Surat somasi tersebut harus menyatakan dengan jelas bahwa satu pihak telah melanggar ketentuan perjanjian (cantumkan pasal dan ayat yang dilanggar). Disebutkan pula dalam somasi tersebut tentang upaya hukum yang akan diambil jika pihak pelanggar tetap tidak mematuhi somasi yang dilayangkan.<sup>6</sup>

*Somasi* yang diberikan kepada karyawan atas wanprestasi yang terjadi adalah berupa penawaran untuk melakukan satu pilihan dari dua penawaran kesempatan yang diberikan, yaitu:<sup>7</sup>

1. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan perjanjian kerja dalam bentuk akta

notaris yang disepakati bersama dan melepaskan status diterimanya sebagai Pegawai Negeri Sipil (bagi yang lulus sebagai PNS).

2. Diminta untuk mengganti biaya ganti rugi sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani dengan menyebutkan perincian (terlampir pada surat somasi) jika karyawan yang bersangkutan masih tetap memilih PNS sebagai pilihan terakhir.

Terkait dengan hal di atas jawaban responden mengenai somasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Woodward Palu, dapat diketahui setelah somasi atau surat teguran diberikan kepada karyawan, maka seluruh karyawan kontrak memilih untuk tidak menyelesaikan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, dalam hal ini karyawan kontrak memilih dengan status sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.<sup>8</sup>

Menurut pihak Rumah Sakit Woodward Palu menjelaskan bahwa

---

<sup>6</sup> *ibid*

<sup>7</sup> *ibid*

---

<sup>8</sup> *ibid*

karyawan tersebut tetap pada pendiriannya untuk tidak menjalankan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, meskipun telah diberikan somasi dengan akibat hukum yang akan diterima karyawan tersebut. Dengan demikian kepada karyawan tersebut telah dinyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan wanprestasi.<sup>9</sup>

Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran kontrak kerja adalah sama, yaitu membayar denda dan ganti rugi. Besarnya ganti rugi dilihat dari sisa masa kontrak karyawan yang bersangkutan ditambah dengan biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan selama karyawan tersebut menjalani pendidikan.<sup>10</sup> Apabila dihubungkan dengan akibat hukum bagi debitur atau pihak yang melakukan wanprestasi adalah:<sup>11</sup>

1. Diharuskan membayar ganti rugi yang diderita oleh pihak kreditur

2. Membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim

3. Membayar biaya perkara apabila diperkarakan di muka hakim

4. Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan.

Demikian pula di dalam Pasal 1601 w Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan tentang adanya kewajiban dari pihak pekerja dalam hal membayar ganti rugi atau denda, yaitu: Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena salahnya telah berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, maka hakim akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan, sebagai ganti rugi.<sup>12</sup>

Wawancara penulis dengan Pimpinan Rumah Sakit Woodward Palu menjelaskan tentang

---

<sup>9</sup> *ibid*

<sup>10</sup> *ibid*

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 50.

---

<sup>12</sup> Sri Soedewi Machun Sofwan, 2004, *Hukum Perjanjian Perhutangan*, Terjemahan, Seksi Hukum

Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm, 98.



keanekaragaman jawaban responden. Dalam hal ini responden yang melakukan wanprestasi hanya dikenai sanksi pembayaran ganti rugi hanya berupa gaji saja adalah karena karyawan yang bersangkutan selama menjalani pendidikan telah menanggung biaya pendidikan, biaya bulanan dan biaya transportasi secara pribadi. Dalam hal ini karyawan tersebut hanya mendapat mengikuti pendidikan dan pelatihan saja dari perusahaan dan gaji bulanan tetap diberikan oleh pihak perusahaan selama karyawan yang bersangkutan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan karyawan yang dikenai sanksi berupa biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, sekaligus denda adalah karyawan yang secara keseluruhan selama masa pendidikan biayanya ditanggung oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut harus membayar seluruh kerugian berikut dengan dendanya.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Kepala Personalia, *ibid*

Berkenaan dengan ganti rugi, ganti kerugian yang dimaksud adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti rugi didasarkan pada nilai uang. Adapun Unsur-unsur ganti rugi adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Ongkos-ongkos atau biaya yang telah dikeluarkan
2. Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur
3. Bunga atau keuntungan yang diharapkan karena debitur lalai.

Adapun pembayaran secara cicilan tersebut dilakukan dalam jangka waktu paling lama 4 (empat) bulan dengan 4 kali cicilan pembayaran dengan rincian sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Pembayaran pertama dilakukan sebesar 25 % (dua

---

<sup>14</sup> Koko Kosidin, 2006, *Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung ,  
hlm 54.

<sup>15</sup> *ibid*

puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.

2. Pembayaran tahap dilakukan 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.

3. Pembayaran tahap ketiga dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.

4. Pembayaran tahap ke empat dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.

Berkenaan dengan tempat pembayaran memang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja antara Rumah Sakit Woodward Palu dengan karyawan bagian laboratorium. Tetapi kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pembayaran ganti rugi tersebut dengan dua pilihan, yaitu Pembayaran secara langsung melalui bagian pembayaran Rumah Sakit Woodward Palu dan transfer Via Bank. Pembayaran secara langsung ke bagian pembayaran Rumah Sakit Woodward Palu adalah disebabkan karena karyawan tersebut masih

berdomisili di Kota Palu, sedangkan karyawan yang memilih pembayaran ganti rugi dengan cara transfer via bank disebabkan karena karyawan yang bersangkutan sudah tidak berdomisili di Kota Palu lagi.<sup>16</sup>

Sejalan dengan keterangan di atas, berkenaan dengan tempat pembayaran yang harus diperhatikan adalah:<sup>17</sup>

1. Tempat pembayaran harus dilakukan di tempat yang telah ditentukan dalam perjanjian. Jika dalam perjanjian tidak ditetapkan suatu tempat, maka pembayaran mengenai barang tertentu harus dilakukan di tempat barang itu berada sewaktu perjanjian dibuat. Dalam hal lain pembayaran dapat dilakukan di tempat tinggal debitur.

2. Apabila pembayaran tersebut berupa uang atau barang yang dapat dihabiskan, maka pembayaran harus dilakukan di tempat tinggal kreditur.

---

<sup>16</sup> *ibid*

<sup>17</sup> R. Setiawan, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung ,hlm, 109

Dengan kata lain harus diantar di tempat tinggal kreditur.

3. Apabila pembayaran dapat terjadi apabila pihak ketiga muncul untuk melakukan pembayaran kepada kreditur, apabila pihak ketiga tersebut melakukan pembayaran, ia menggantikan kedudukan kreditur. Maka dengan pembayaran tersebut kreditur lama lenyap dan muncul kreditur baru. Segala tagihan kreditur lama berpindah kepada kreditur baru.

#### **B. Akibat Hukumnya Untuk Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**

Salah satu ketentuan yang sangat mendasar dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengaturan hubungan kerja. Hal ini menjadi sangat penting, karena perjanjian kerja merupakan titik awal dari adanya hubungan kerja.

Perjanjian kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 7 disebutkan bahwa apabila setelah masa

pelatihan berakhir maka pihak kedua tidak diperbolehkan mengundurkan diri dari Rumah Sakit Woodward Palu selama 3 tahun sebagai karyawan yang bertugas di laboratorium. Selain itu, dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama (satu) tahun.

Kesulitannya adalah, perusahaan harus menyeleksi karyawan baru di bagian laboratorium dan melatih lagi karyawan baru tersebut. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan, karena waktu dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru.<sup>18</sup>

Kerugian lain yang timbul akibat pengunduran diri karyawan adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>. Wawancara Rumah Sakit Woodward.

<sup>19</sup> Payaman Simanjuntak, *Op. Cit*, hal 123.

1. Produktivitas kerja akan merosot
2. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang potensial yang susah dicari penggantinya
3. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Woodward Palu terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai, adalah dengan memberikan somasi (peringatan), somasi tersebut juga memuat dua pilihan bagi karyawan untuk menentukan agar tetap menjalani perjanjian kerja atau memilih status sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Terhadap pilihan sebagai Calon pegawai negeri Sipil, maka perusahaan menetapkan karyawan tersebut telah wanpretasi dan kepada karyawan yang bersangkutan diberi sanksi membayar ganti rugi seluruh biaya yang telah dikeluarkan perusahaan termasuk

denda. Pembayaran dapat dilakukan dengan cicilan atau tunai, serta tempat pembayaran dapat dilakukan secara langsung di perusahaan atau tranfer melalui via bank.

2. Akibat hukum untuk ikatan dinas yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah Perpanjangan kontrak yang diberlakukan oleh perusahaan tanpa komitmen ini sangat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena telah disebutkan dalam Pasal 59 ayat (2), yaitu: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu pihak perusahaan melakukan ikatan kontrak kerja melebihi dari ketetapan waktu yang telah ditentukan, yaitu lebih dari 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya

hubungan kerja. Hal ini juga sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau pasal 5 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## **B. Saran**

1. Hendaknya karyawan yang telah menandatangani perjanjian kerja di hadapan notaris dapat memiliki komitmen untuk mentaati isi perjanjian kerja tersebut. Selain itu karyawan dalam hal mengundurkan diri hendaknya

harus telah memberitahukan kepada perusahaan secara tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelum melakukan pengunduran diri agar perusahaan dapat mencari pengganti karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

2. Hendaknya pihak perusahaan agar lebih selektif dalam memnerikan kesempatan kepada karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, artinya karyawan yang baru direkrut agar dipertimbangkan untuk dilatih di perusahaan terlebih dahulu, agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2003
- A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Mandar Maju, 2001
- A. Kohar, *Notaris Dalam Praktek Hukum*, Bandung: Alumni, 2003.
- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum* Citra Aditya Bakti, Bandung
- Koko Kosidin, 2006, *Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan*, Bandung.
- Payaman Simanjuntak, 2000, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- R. Setiawan, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung
- Sri Soedewi Machun Sofwan, 2004, *Hukum Perjanjian Perhutangan*, Terjemahan, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

### Undang-Undang

- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 *Tentang Kesehatan*.  
(Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 144)
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

### Kamus

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- Ilham Gunawan dan M. Martinus Sahrani, 2002, *Kamus Hukum*, CV Restu Agung, Jakarta.

## **BIODATA**



<b>NAMA</b>	<b>: ARDY PRAMANA PUTRA</b>
<b>No. STAMBUK</b>	<b>: D 101 11 356</b>
<b>TEMPAT TANGGAL LAHIR</b>	<b>: LUWUK, 6 JANUARI 1992</b>
<b>ALAMAT</b>	<b>: JALAN MALUKU No. 5</b>
<b>EMAIL</b>	<b>: <u><a href="mailto:ardy_supit@yahoo.com">ardy_supit@yahoo.com</a></u></b>
<b>No. HP</b>	<b>: 082231460522</b>